

# 基于教师专业发展的幼儿教师团队建设实践研究

李晓丽

沧州高新区第一幼儿园 061000

**【摘要】**幼儿教师专业发展与团队建设相互依存,团队为教师成长提供支撑平台,教师发展又反哺团队整体水平提升。当前幼儿教师团队建设面临结构失衡、教研浮于表面、协作不畅、支持机制欠缺等突出问题,通过优化梯队结构、深化教研内涵、健全协作机制、完善支持体系等实践路径,能够有效促进幼儿教师专业能力提升,推动团队整体发展迈上新台阶。

**【关键词】**幼儿教师;专业发展;团队建设;实践路径

Research on the Practice of Building Early Childhood Teacher Teams Based on Teacher Professional Development

Li Xiaoli

Cangzhou High tech Zone First Kindergarten 061000

**【Abstract】**The professional development of preschool teachers and team building are interdependent. Teams provide a support platform for teachers' growth, and teacher development in turn contributes to the overall improvement of the team's level. The current construction of preschool teacher teams is facing prominent problems such as structural imbalance, superficial teaching and research, poor collaboration, and lack of support mechanisms. By optimizing the hierarchical structure, deepening the content of teaching and research, improving collaboration mechanisms, and perfecting support systems, practical paths can effectively promote the improvement of preschool teacher professional abilities and push the overall development of the team to a new level.

**【Key words】**preschool teacher; Professional development; Team building; practical path

## 引言:

幼儿教育质量的提升离不开高素质的教师队伍,单个教师的专业成长固然重要,但仅靠个体努力难以应对日益复杂的保教工作挑战,团队作为教师专业发展的重要场域,承载着经验传递、智慧共享、协同创新的多重功能。然而现实中,不少幼儿园在团队建设方面存在诸多困境,导致教师专业发展受阻,团队效能难以充分发挥。如何立足教师专业发展需求,探索切实可行的团队建设路径,成为当前亟待解决的课题。

## 一、教师专业发展与团队建设的关系

### (一)教师专业发展的内涵与阶段

教师专业发展是一个持续、动态的过程,涵盖专业知识、教育技能、职业态度等多个维度的不断完善的过程。幼儿教师的专业发展具有鲜明特点,既需要掌握儿童身心发展规律、保育教育理论等专业知识,又要具备观察解读幼儿行为、设计组织游戏活动、创设支持性环境等实践能力。从发展阶段来看,教师会经历适应期、成长期、成熟期等不同阶段,各阶段呈现出差异化的发展需求和困境。新手教师侧重于建

立基本保教常规,熟练教师关注教育策略的灵活运用,骨干教师则追求教育理念的创新突破。这种阶段性特征要求团队建设必须关照不同发展水平教师的实际需要<sup>[1]</sup>。

### (二)团队建设对专业发展的促进作用

团队为教师专业发展搭建了丰富的支持平台。在团队氛围中,经验丰富的教师能够通过师徒结对、示范引领等方式,帮助新手教师快速适应岗位要求;同伴之间可以围绕真实教育情境展开对话交流,在思维碰撞中获得启发;集体教研活动为教师提供了展示实践、反思改进的机会。更为重要的是,团队能够营造相互支持、共同进步的文化氛围,缓解教师面对专业挑战时的焦虑感,激发持续学习的内在动力。良好的团队建设还能促进隐性知识的显性化传播,使个体积累的实践经验转化为团队共享的宝贵资源。

### (三)幼儿教师团队的特点与需求

幼儿教师团队呈现出鲜明的职业特性。从成员构成看,团队中既有班级教师、保育员,也有保健医生、后勤人员等多元角色,跨岗位协作需求突出。从工作性质看,保教工作琐碎繁杂,教师长时间处于高强度情绪劳动状态,容易产生职业倦怠。从发展需求看,幼儿教师普遍渴望获得专业认同,希望通过团队互助突破职业发展瓶颈。这些特点决定了幼儿教师团队建设既要关注专业能力提升,也要

重视心理支持与情感关怀，在促进教师成长的同时营造温暖和谐的集体氛围<sup>[2]</sup>。

## 二、幼儿教师团队建设中存在的问题

### （一）团队结构不合理，专业梯队不完善

部分幼儿园教师队伍呈现年龄结构失衡、专业水平分布不均的状况。有的园所新手教师占比过高，缺乏经验丰富的骨干教师引领，导致保教质量难以保障；有的园所则面临教师老龄化问题，年轻教师补充不足，团队活力欠缺。专业梯队建设的薄弱使得传帮带机制难以有效运转，新手教师得不到及时指导，骨干教师缺少展示平台，不同发展阶段教师的成长需求无法得到针对性满足。

### （二）教研活动流于形式，缺乏深度

教研活动本应成为教师专业发展的重要载体，但现实中常常陷入形式化困境。有的教研活动主题空泛，脱离教师真实需求和教育实践；有的教研过程走过场，停留于表面经验分享，缺少对教育问题的深入剖析；有的教研成果无法转化为教育行为改进，研究与实践脱节。这种浅层次教研无法真正触及教师专业发展的核心问题，反而消耗了宝贵的教研时间，挫伤了教师参与教研的积极性<sup>[3]</sup>。

### （三）团队协作机制不健全，沟通不畅

团队协作需要建立在顺畅沟通、明确分工、相互信任的基础上。但实践中，一些团队成员之间缺少有效沟通渠道，信息传递不及时、不准确，导致工作配合出现偏差，跨班级、跨年级的教师交流机会少，经验分享受限。团队内部角色定位模糊，职责边界不清，容易产生推诿扯皮现象，个别教师孤立于团队之外，难以融入集体活动，团队凝聚力不足。这些问题严重制约了团队整体效能的发挥。

### （四）专业发展支持体系不完善

教师专业发展需要系统地支持保障，但不少幼儿园在这方面存在短板。培训机会分配不均，骨干教师获得外出学习机会较多，普通教师参与培训较少；培训内容针对性不强，无法满足不同层次教师的个性化需求；专业发展资源匮乏，图书资料、网络平台等学习资源配置不足。激励机制不健全，教师专业成长缺少物质和精神层面的有效激励，影响了持续发展的动力的形成<sup>[4]</sup>。

## 三、基于专业发展的幼儿教师团队建设对策

### （一）优化团队结构，构建专业发展梯队

合理的团队结构能够为教师专业发展创造良好生态。园所管理者需要统筹考虑教师队伍的年龄分布、专业水平、发展潜力等因素，有计划地引进和培养各层次教师，形成老中

青相结合、新手熟手骨干相衔接的梯队格局。某幼儿园在优化团队结构时采取了系统化策略。园长通过细致分析，发现团队中青年教师占比达70%，但骨干教师仅有3名，中坚力量明显不足。基于这一现状，园所制定了为期三年的梯队建设方案。第一年，园所选派5名工作满三年、表现突出的青年教师作为后备骨干重点培养。这5名教师被安排与3名骨干教师结成“师徒对子”，每周至少开展一次面对面指导交流。骨干教师不仅在日常工作中给予徒弟现场示范，还会定期查看徒弟的活动设计方案、观察记录等，提出具体修改意见。与此同时，园所为这5名后备骨干提供了更多展示机会，安排她们承担园内公开课、经验分享等任务，在实践锻炼中加速成长。经过一年培养，其中3名教师在教学设计、班级管理等方面有了明显进步，开始能够独立承担教研组长工作。第二年，园所继续从青年教师中选拔新的培养对象，同时提升已成长起来的教师担任指导教师，形成“老带中、中带新”的传承链条。到第三年底，团队中骨干教师增加到8名，占比提升至25%，基本形成了合理的人才梯队，新手教师在遇到困难时总能找到合适的指导者寻求帮助，骨干教师也在带教过程中进一步提炼了自身的教育经验，整个团队呈现出良性发展态势。

### （二）深化教研活动内容，推动实践反思

教研活动应当扎根教育实践，聚焦真实问题，通过深度研讨促进教师专业认知的重构。园所需要改变传统的灌输式教研模式，建立以问题为导向、以案例为载体、以反思为核心的教研新范式。某园在改进教研活动时进行了深入探索。过去该园的教研活动多是园长或业务主任讲授理论知识，教师被动听讲，参与度和实效性都不高。为了改变这种状况，业务主任提出开展“真问题”教研，即教研主题必须来源于教师在保教实践中遇到的真实困惑<sup>[5]</sup>。具体操作时，业务主任会提前两周通过问卷和访谈收集教师关注的问题，经过梳理归纳后确定教研主题。在一次教研活动中，多位教师反映班级里总有几个幼儿在集体活动时注意力不集中，影响活动效果，但又不知该如何应对。业务主任将此确定为教研主题，并提前请一位教师准备相关案例。教研当天，这位教师详细描述了班上一个名叫小宇的男孩的表现：每次集体教学活动时，小宇总是东张西望、摆弄衣角，老师多次提醒收效甚微。案例呈现后，业务主任没有急于给出答案，而是引导教师展开讨论。有教师提出：“可能是活动内容对小宇来说太简单或太难了，无法引起他的兴趣。”也有教师分析：“小宇可能属于动觉学习者，需要更多动手操作的机会。”还有教师建议：“可以尝试在活动开始前给小宇安排一个小任务，比如帮老师发材料，让他有事可做。”讨论过程中，不同观点交织碰撞，教师们从儿童发展、学习风格、教学策略等多个角度审视问题，业务主任适时补充了相关理论知识，帮助教师

建立起理论与实践的联系。讨论结束后,提供案例的教师表示收获很大,决定回去尝试调整教学方式,增加操作环节,并关注小宇的个性化需求。两周后的教研活动中,这位教师反馈说小宇的专注度确实有所改善,同时也发现了新的问题,于是团队又围绕这些新问题展开新一轮研讨。

### (三) 建立常态化团队协作与沟通机制

顺畅的协作沟通是团队高效运转的前提。园所需要建立多层次、多渠道的沟通机制,既保证信息及时传递,又促进成员之间的深度交流,在协作过程中增进彼此理解与信任。某园在团队协作机制建设上进行了创新实践,该园过去主要依靠每周一次的全体教职工会议传达信息,但会议时间有限,且多是单向传达,教师之间交流不足。为了改善这种状况,园所建立了“三级沟通网络”。第一级是班级内沟通,每天晚上离园后,班级两位教师和一位保育员会用15分钟时间简短交流当天工作情况,包括幼儿特殊表现、家长沟通事项、第二天活动准备等,确保班级保教工作衔接顺畅。第二级是年级组沟通,每周三下午是固定的年级组活动时间,同年龄段的几个班级教师聚在一起,分享各自班级近期工作亮点,交流遇到的共性问题,商讨解决办法。比如大班组教师在交流中发现,几个班级都在组织幼小衔接主题活动,但内容设计各不相同,于是大家决定集体备课,整合各班优秀经验,形成一套完整的活动方案,在各班实施后再分享效果、共同改进。第三是全园沟通,除了保留原有的周一会议外,园所还搭建了线上交流平台,鼓励教师随时分享教育心得、提出工作建议。园长和业务主任会及时回应教师关切,协调解决实际困难。这一沟通网络运行半年后,教师普遍反映信息掌握更及时了,遇到问题能快速找到合适的人商量,工作配合度明显提高。有位教师在总结中写道:“过去觉得自己是在单打独斗,现在感受到背后有整个团队的支持,工作起来更有底气了。”

### (四) 完善教师专业发展支持与激励机制

持续的专业发展需要完善的支持保障。园所应当从培训资源供给、发展平台搭建、激励政策制定等多方面入手,为教师成长创造有利条件,激发内在动力。某园在完善支持机制时注重精准施策。该园通过问卷调查了解到,不同层次教师对培训的需求差异很大:新手教师希望学习基本保教技

能,成熟教师关注教育理念更新,骨干教师渴望提升科研能力。基于这些需求,园所实施了分层培训计划。对于刚入职的6名新教师,园所专门开设了“新教师成长工作坊”,每两周组织一次集中培训。第一次工作坊的主题是“如何组织一日生活环节”,业务主任先讲解要点,随后带领新教师到各班观摩,让她们看优秀教师如何组织盥洗、进餐等环节,观摩结束后再进行讨论总结。第二次工作坊聚焦“幼儿行为观察与记录”,请经验丰富的教师分享观察方法,并提供案例供新教师练习分析。通过8次工作坊学习,新教师基本掌握了岗位必备技能,工作逐渐得心应手。对于工作三年以上的熟手教师,园所采取“请进来”与“走出去”相结合的方式。一方面邀请高校专家、名园园长到园开展专题讲座,拓宽教师视野;另一方面争取外出学习机会,选派教师参加各类研修活动,回来后要求她们进行二次培训,将学到的新理念新方法传递给其他教师。对于骨干教师,园所鼓励她们承担课题研究,并给予经费和时间保障。一位骨干教师对建构游戏很感兴趣,园长支持她申报了市级课题,专门安排一位教师协助她开展研究,减轻了她的带班压力。经过一年研究,这位教师不仅形成了研究成果,还在市级论文评比中获奖,专业自信心大大增强。除了培训支持,园所还完善了激励机制,设立了“月度优秀教师”“年度保教能手”等荣誉称号,获奖教师不仅能得到奖金,还会在职称评定、岗位晋升时获得优先考虑。

## 四、结语

幼儿教师团队建设是一项系统工程,需要立足教师专业发展规律,针对现实问题采取切实举措。优化团队结构能够为不同层次教师搭建成长阶梯,深化教研内涵能够促进教师在实践反思中提升能力,健全协作机制能够营造相互支持的团队文化,完善支持体系能够为教师发展提供持续动力。这些实践路径相互关联、相互促进,共同推动团队建设走向深入。当然,团队建设没有固定模式,各园所应当结合自身实际,在实践中不断探索、调整、完善,最终形成具有本园特色的团队建设路径,为幼儿教育质量提升奠定坚实的师资基础。

## 参考文献

- [1]孟丽叶.幼儿教师培训与团队建设的协同发展机制研究[J].中国科技经济新闻数据库 教育, 2025(1): 069-072.
- [2]张宏英.构建“雁群式”教师专业发展共同体——农村小学教师团队建设的实践与思考[J].安徽教育科研, 2025(8): 76-78.
- [3]林峰.教师管理系统赋能幼儿教师专业发展生态的价值、内涵及模式建构[J].福建教育研究, 2025(3): 11-14.
- [4]张婷婷.幼儿教师专业发展的路径探析[J].河南教育(基教版)(上), 2025(7): 31-32.
- [5]矫晗晖,郭强,左雪.以教研促发展:数字化赋能下幼儿教师专业素养提升路径[J].集宁师范学院学报, 2025, 47(2): 47-51.